

BACHELOR IN DE MAATSCHAPPELIJKE VEILIGHEID

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

11 DECEMBER 2023



STEFAN PLEYSIER (VOORZITTER) • JOOST VAN DEN TILLAART, AN VAN MIEGHEM,
LIEZE BELS (COMMISSIELEDEN) • MARIANNE VAN DER WEIDEN (SECRETARIS) • LIEN
BEYLS (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract.....	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	6
2.2	Dialogo met instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken	6
2.2.1	Intern overleg.....	8
2.3	Dialogo met studenten	8
2.3.1	Intern overleg.....	9
2.4	Dialogo met docenten.....	9
2.4.1	Intern overleg.....	11
2.5	Dialogo met werkveld	12
2.5.1	Intern overleg.....	12
2.6	Vrij inloopmoment: extra dialogo met opleidingsverantwoordelijken.....	12
2.6.1	Intern overleg.....	13
2.7	Terugblik met instellings- en opleidingsverantwoordelijken	14
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	16
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	17
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	18
	Bijlage 4: Programma voor de dialogo met de opleiding.....	19
	Bijlage 5: Verantwoording.....	20
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	21

1 Abstract

De commissie komt tot een positief oordeel over de opleiding Bachelor in de maatschappelijke veiligheid van Thomas More. Uit het aanvraagdossier en de dialoog tijdens het bezoek blijkt dat het gaat om een goed doordachte opleiding die tegemoet komt aan de behoefte van het werkveld. De opleiding spreekt voor zichzelf een sterke ambitie uit en legt daarbij de lat hoog. Afgestudeerden dragen in een regisserende rol bij aan de veiligheid in stad en regio. De opleiding kan goed gebruik maken van de kaders, processen en deels ook de docenten van de aanpalende opleiding Bachelor in de toegepaste psychologie. Dat biedt een stevige basis, maar kan ook een valkuil zijn. Tijdens het bezoek bleek dat de opleidingsverantwoordelijken zich er voldoende van bewust zijn dat de opleiding maatschappelijke veiligheid studenten voorbereidt op andere rollen dan die van hulpverlener en daarvoor andere werkveldpartners en docenten met specifieke veiligheidsdeskundigheid nodig heeft. De studentgerichtheid, het enthousiaste docententeam en de heldere leeromgeving zijn sterke punten. Ook positief is de aandacht voor praktijkervaringen in de opleiding, uitmondend in twee stages. De commissie vertrouwt erop dat de bacheloropleiding in de maatschappelijke veiligheid een aantrekkelijke en uitdagende opleiding zal zijn.

De commissie formuleert vier aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Zorg voor een duidelijk onderscheid met de opleiding toegepaste psychologie bij de invulling van het curriculum, mede door docenten aan te trekken, deels uit het werkveld, die zicht hebben op specifieke terreinen van maatschappelijke veiligheid, en door uitbouw van de contacten met het werkveld;
2. Versterk en verbreed de contacten met het werkveld om de verdere uitbouw en de actualiteit van de opleiding en de acceptatie van stagiairs en afgestudeerden te bevorderen;
3. Werk het onderwijsprogramma nader uit, zodat studenten vooraf duidelijk inzicht hebben in de (opbouw van de) opleiding;
4. Bewaak dat de studenten alle leerresultaten in het curriculum kunnen behalen en dat hiervoor geen activiteiten buiten de opleiding (zoals vrijwilligerswerk) nodig zijn.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens een vooroverleg op 23 oktober 2023 haar eerste indrukken van de geplande opleiding Bachelor in de maatschappelijke veiligheid (verder: opleiding maatschappelijke veiligheid) van Thomas More besproken. Deze eerste indrukken zijn gebaseerd op het aanvraagdossier en de daarbij horende bijlagen. De commissie vindt dat het een gedegen dossier is, met een sterke ambitie op wat de afgestudeerden kunnen betekenen op het vlak van veiligheid. Het curriculum van de nieuwe opleiding heeft een duidelijke en logische structuur, gebaseerd op vier beroepsrollen, met veel aandacht voor de praktijk. De commissie vindt de inbedding in de unit Mens & Welzijn een sterk punt, evenals het eigen profiel dat de opleiding heeft ontwikkeld, gebaseerd op overleg met zusteropleidingen in Vlaanderen en Nederland. De commissie is benieuwd naar de concrete uitwerking van het onderwijsprogramma, zoals in stage en toetsing, en naar de personele invulling. Ook wil ze tijdens het bezoek graag nader ingaan op de relatie met het werkveld en de toekomstperspectieven van afgestudeerden. Tot slot wil de commissie toetsen of haar positieve indrukken op basis van de schriftelijke documentatie in de gesprekken bevestigd worden.

2.2 Dialoog met instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken

De commissie stelt vast dat de opleiding een grote ambitie formuleert, namelijk om de kloof tussen de objectieve veiligheid en subjectieve onveiligheid in de samenleving te verkleinen, en vraagt zich daarbij af wat de rol van een opleiding hierin kan zijn. De opleidingsverantwoordelijken zien dat het thema veiligheid steeds meer aandacht krijgt, maar dat er geen mensen met de juiste kennis en vaardigheden zijn om mee te denken en bij te dragen aan oplossingen. Daarin kan de nieuwe opleiding voorzien. Ook kunnen jonge afgestudeerden de kloof tussen veiligheidsautoriteiten en jongeren helpen verkleinen. Thomas More wil met haar opleidingen impact hebben en vindt de geplande bijdrage ambitieus, maar realistisch. Doordat de opleiding ingebed is in de Antwerpse grootstedelijke regio, kan ze fungeren als 'proeftuin voor maatschappelijke veiligheid': op korte termijn door met de studenten hun gevoel van veiligheid te bespreken en te versterken, op middellange termijn door het werkveld bij te scholen door vormingsinitiatieven en postgraduatoren, en op de lange termijn door mee te werken aan beleidsvorming. Er is bewust gekozen voor een focus op de stad Antwerpen. De bestaande opleiding maatschappelijke veiligheid in Kortrijk trekt weinig studenten uit Antwerpen en er is in de stad een grote groep jongeren die relatief weinig doorstroomt naar hoger onderwijs. Thomas More hoopt dat de nieuwe opleiding appelleert aan thema's waar deze jongeren mee bezig zijn.

De opleiding heeft een duidelijk profiel gebaseerd op vier beroepsrollen, met één overkoepelende rol ('veiligheidsregisseur') en drie deelrollen ('beleidsmedewerker', 'preventiemedewerker', 'herstelmedewerker'). De gesprekspartners lichten de commissie toe dat deze rollen gebaseerd zijn op de domeinspecifieke leerresultaten, maar dat de definitieve keuze tot stand is gekomen op basis van gesprekken met het werkveld en de collega-opleidingen in Kortrijk en Nederland. Bij de rol van 'veiligheidsregisseur' gaat het niet om iemand die alle touwtjes in handen heeft, maar om iemand die verbindingen legt en de contacten tussen betrokken instanties ondersteunt en faciliteert, als een soort switchboard. Het werkveld is volgens de opleidingsverantwoordelijken vooral enthousiast over de handelingsaspecten van de opleiding. Er zijn nu nog geen specifieke vacatures voor maatschappelijk veiligheidsdeskundigen, de opleiding is nog onbekend, maar waar het werkveld behoefte aan heeft, komt overeen met wat de opleiding gaat aanbieden. De forensische kennis in de unit Mens & Welzijn, ondersteund door onderzoek en het bestaande netwerk, zal goed van pas komen in de nieuwe opleiding.

De opleidingsverantwoordelijken lichten toe hoe ze wil inspelen op de ontwikkelingen in het werkveld om de inhoud van de opleiding actueel te houden, namelijk door nauwe contacten

met het werkveld te onderhouden en steeds bereid te zijn het curriculum aan te passen waar nodig. Er zal een adviesraad met vertegenwoordigers van het werkveld worden ingesteld. Bij de opleiding toegepaste psychologie werken met name de contacten met alumni en het aanbieden van postgraduatoren op actuele thema's heel goed. Een postgraduaat biedt de alumni een certificaat en *up to date* kennis, het dwingt de betrokken docenten om bij te blijven en het betreft mensen uit het werkveld als co-docent. Na verloop van tijd kan de inhoud van een dergelijke postgraduaat ook een plaats krijgen in de bacheloropleiding zelf. Ook stages helpen de opleiding de vinger aan de pols te houden. Belangrijk bij professionele bachelors vindt men dat het curriculum aangepast kan worden als er goede redenen zijn. Het is geen gesloten huis. In de kwaliteitszorgcyclus van de hogeschool wordt altijd bekeken of de opleiding voldoende gericht is op de toekomst van de arbeidsmarkt en evolueert op het ritme van het werkveld.

De commissie is benieuwd naar de opbouw van het curriculum: hoe kan de commissie zien of er sprake is van een toenemende complexiteit, beheersing/expertise, visie, zelfstandigheid van de studenten? Uit het antwoord blijkt dat het in fase 1 gaat om een eerste kennismaking met de kaders die in het werkveld worden toegepast, mede aan de hand van gastcolleges door veiligheidsprofessionals. In fase 2 ligt het accent op het oefenen van vaardigheden, zoals nota's schrijven, communiceren en interactie. In deze fase vindt de exploratiestage plaats. In fase 3 verdiepen studenten zich verder, door de eindstage, de bachelorproef en ook door heel specifieke opleidingsonderdelen (OPO's) die studenten toelaten zich verder te verdiepen en te specialiseren. Aan de hand van de bachelorproef en de eindstage tonen studenten het beoogde eindniveau aan, aan de hand van actuele thema's waar het werkveld mee worstelt. In de bachelorproef werken studenten in een groep van 4-5 studenten samen en presenteren zij het eindresultaat aan de werkveldpartner die de vraag stelde. Studenten worden zowel individueel als per groep beoordeeld. Hiermee heeft men in andere opleidingen ervaring opgedaan en werd zo een goed onderbouwd format uitgewerkt.

De gesprekspartners benadrukken dat onderzoek ook in professionele bachelors belangrijk is. In het expertisecentrum Zorg en Welzijn zal een nieuwe lijn groeien, relevant voor de opleiding maatschappelijke veiligheid. De unit Mens & Welzijn streeft in zijn opleidingen naar een personeelsmix van 25% professionele bachelors, 50% masteropgeleiden en 25% gedoctoreerden. Naast een kern van fulltime onderzoekers die ook projecten binnenhalen, is er een schil van docenten die onderzoekstijd hebben. Via praktijkgericht onderzoek kan de opleiding inspelen op uitdagingen vanuit de praktijk. Een deel van het onderwijsmateriaal (gepresenteerd in de gespreksruimte) is door eigen docenten en onderzoekers geschreven. De commissie vraagt hoe het onderzoek, in lijn met de beoogde beroepsrollen, in de opleiding verankerd is en of er een methodologische leerlijn is. Dit is inderdaad het geval: in fase 1 wordt de empirische handelingscyclus geïntroduceerd in alle vakken, in fase 2 beginnen studenten zelf tot een vraagstelling te komen, leren ze op valide en betrouwbare wijze data verzamelen, zetten ze een interventie op en evalueren ze die. In de eindstage in fase 3 werken ze bij voorkeur een case uit voor een opdrachtgever, aan de hand van de empirische benadering. Deze aanpak is een leidend principe in Thomas More op alle niveaus.

Wat betreft instroom zijn de opleidingsverantwoordelijken van plan contacten te leggen met het secundair onderwijs om het veiligheidsthema en de opleiding bij hen bekend te maken, zodra de aanvraag is goedgekeurd. Verder zoekt men samenwerking met de politieschool. Qua doorstroom ziet men de beste mogelijkheden bij de masteropleidingen criminologie en veiligheidswetenschappen in Vlaanderen.

Er zijn scenario's ontwikkeld om te kunnen inschatten of er voldoende ruimte en voorzieningen zijn voor de nieuwe groep studenten. Als opstart gaat men uit van 150 studenten, groeiend naar 250 in het meest realistische scenario. Zelfs een groei naar 400-500 studenten is haalbaar, omdat er uitgeweken kan worden naar twee campussen op korte afstand. Voor het gebruik van lokalen kan men zo nodig een beroep doen op partners in de stad, zoals Scratch.

Gevraagd naar de toekomst van de opleiding en een mogelijke beroepstitel, zoals bij de opleiding Bachelor in de toegepaste psychologie (verder: opleiding toegepaste psychologie), antwoorden de gesprekspartners dat zij het belangrijk achten dat afgestudeerden zich als beroepsgroep kunnen profileren, mogelijk als veiligheidsregisseur of veiligheidkundige. Niet om exclusiviteit te creëren, maar om helderheid te bieden. Die discussie wil men graag openen, samen met het werkveld en de zusteropleiding in Kortrijk.

2.2.1 Intern overleg

De commissie ziet de ambitie uit het dossier duidelijk terug in het gesprek met de instellingen- en opleidingsverantwoordelijken. Men is goed op de hoogte van wat in het werkveld speelt. In de volgende gesprekken wil de commissie nagaan of deze ambitie ook gerealiseerd kan worden. Het kwaliteitszorgsysteem van Thomas More en de ervaringen in de opleiding toegepaste psychologie bieden een goede basis, al dienen de docenten zich ervan bewust te zijn dat de opleiding maatschappelijke veiligheid meer gericht is op de maatschappij dan op het individu. Dit kan een belangrijk thema zijn in het gesprek met de docenten. De keuze voor de stad Antwerpen als focus van de opleiding is voor de commissie na dit eerste gesprek een valabele keuze, zeker om mee te beginnen. De commissie acht het positief dat er over veel zaken al is nagedacht, zoals over de doorstroommogelijkheden, het streven naar een beroepstitel en het opzetten van een adviesraad. De commissie zag in dit gesprek zowel ambitie en zelfbewustzijn, als ook de bereidheid om bij te sturen als dat nodig blijkt. Dat vindt de commissie een sterke combinatie.

2.3 Dialoog met studenten

De studenten van de opleiding toegepaste psychologie zijn enthousiast over het onderwijs en hun docenten. Ze voelen zich goed gehoord en merken dat hun feedback effect heeft en tot verbeteringen leidt, bijvoorbeeld in het oplossen van overlap tussen OPO's. Stages zijn goed geregeld en worden zowel vanuit de opleiding als de stage-organisatie begeleid. De doelstellingen van de stages zijn duidelijk en de voortgang wordt zowel tussentijds als aan het eind geëvalueerd. Dat geeft een student de kans het leerproces bij te sturen als er bij de tussenevaluatie lacunes blijken te zijn. De studenten zien een duidelijke link tussen de opleidings- en stagedoelen en kunnen dat helder omschrijven: afgestudeerden werken met een warm hart en een koel hoofd, met een empirische blik. Studenten werken vanuit verschillende rollen, waar bepaalde vaardigheden bij horen. Theorie wordt vanaf het begin gekoppeld aan praktijkervaringen, wat mede mogelijk is doordat docenten die praktijkervaring hebben.

Zoals ook bij de opleiding maatschappelijke veiligheid de opzet is, werken studenten toegepaste psychologie met een groeiportfolio. De commissie is benieuwd wat de ervaringen daarmee zijn. De studenten beschrijven het als een online instrument waarin je oefeningen en werkjes uploadt om je groeiproces aan te tonen, bijvoorbeeld in verbindend communiceren. De supervisor geeft er feedback op. Studenten ervaren het daardoor als een effectief instrument.

De studenten zijn ook positief over het maatwerk dat geboden kan worden in overleg met de trajectbegeleider, bijvoorbeeld bij instroom in februari of bij speciale noden. Op het niveau van de hogeschool vindt onderzoek plaats naar wat het gemiddelde startpakket van studenten is en wat er aan extra aanbod nodig is om hen naar het eindniveau te brengen, bijvoorbeeld op sociaal vlak. De goede begeleiding en extra ondersteuning zouden zeker ook in de nieuwe opleiding geboden moeten worden, vinden de studenten.

Evenals bij maatschappelijke veiligheid werken de studenten toegepaste psychologie in groepen aan hun bachelorproef. Dat werkt volgens hen goed: de individuele bijdragen worden goed gezien, o.a. door peerevaluatie, en ook beoordeeld. De meerwaarde van groepswork is het van elkaar leren en elkaar aanvullen. Er zijn voldoende mogelijkheden om feedback te geven en zaken aan te passen als het groepsproces eventueel niet goed loopt.

De commissie vraagt naar de ervaringen met internationalisering naar analogie met de beoogde initiatieven in de opleiding maatschappelijke veiligheid. De studenten vinden het gebruik van Engelstalige literatuur geen probleem, zeker niet omdat de lessen in het Nederlands zijn en als de opnames van colleges beschikbaar blijven. Sommige keuzevakken zijn in het Engels, omdat er ook buitenlandse studenten aan deelnemen. Thomas More is als hogeschool actief op het terrein van internationalisering en heeft veel contacten met buitenlandse opleidingen. Daarnaast is er bij toegepaste psychologie een uitgebreide leerlijn interculturaliteit/diversiteit, die in fase 3 in alle OPO's aan de orde komt. De studenten vinden dat de *International Day* een meerwaarde heeft, omdat het crossculturele thema belangrijk is bij de voorbereiding op het werkveld. Studenten kunnen die dag kiezen uit het aanbod van lezingen en daarvoor extra credits verdienen.

Wat betreft de voorzieningen verwachten de studenten geen problemen met onderwijs- en oefenruimten en bibliotheek. De campussen zijn dichtbij elkaar en tussen de lessen is er voldoende tijd. Wel vragen ze zich af of de foyer voldoende ruimte zal bieden voor nog meer studenten, omdat het er nu, tijdens de lunchtijd, vaak al te vol is.

De studenten vinden dat zij goed gehoord worden, zowel via de Studentenraad als in rechtstreeks contact met docenten. Als het opleidingshoofd een klacht of probleem ter ore komt, kan een spoedstudentenplatform georganiseerd worden om te bespreken wat er aan de hand is. Het studentenplatform zou zeker ook moeten worden overgenomen in de nieuwe opleiding. Tot slot laten ze de commissie weten dat Thomas More in hun ervaring een warme plaats is met ruimte voor de eigenheid van studenten en hun sterktes en zwaktes.

2.3.1 Intern overleg

Terugblikkend stelt de commissie vast dat de studenten heel enthousiast en positief-kritisch zijn. Er is duidelijk ruimte voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben. Veel concrete vragen van de commissie zijn in dit gesprek beantwoord. Wat nog niet helemaal duidelijk is betreft het groepswork bij de bachelorproef: wat gebeurt er als een groep niet goed werkt, wat wordt precies gemeten bij de peerevaluatie en treedt in de beoordeling geen regressie naar het gemiddelde op? Dat kan in het gesprek met de docenten nader onderzocht worden.

2.4 Dialoog met docenten

In dit gesprek ontmoet de commissie een brede groep docenten met ervaring in de opleiding toegepaste psychologie: zij zijn niet alleen betrokken bij theoretisch, methodologisch en praktijkonderwijs, maar ook bij instroom en studentenbegeleiding, onderzoek en coördinatie.

Het eerste deel van het gesprek gaat over de onderwijsleeromgeving. Zo is de commissie benieuwd naar de rol van onderzoek in de opleiding. Uit de toelichting blijkt dat het doel is dat studenten leren met een kritische houding handelingsgericht te werken. Het gaat erom dat ze in overleg met stakeholders realistische doelen kunnen stellen en de onderzoeksmatige vaardigheden hebben om op juiste wijze kennis te vergaren. Belangrijk is bijvoorbeeld dat ze in staat zijn *fake news* te herkennen en zich ervan bewust zijn dat mensen bij het geven van informatie een eigen agenda kunnen hebben. De docenten streven ernaar dat het voor studenten een gewoonte wordt om als begin van de handelingscyclus vanuit een integrale blik te kijken naar wat er aan de hand is, rekening houdend met verschillende invalshoeken.

De commissie vraagt of het een bewuste keuze is dat de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) van deelrollen niet allemaal terugkomen in de overkoepelende rol van veiligheidsregisseur. Dit blijkt deels een pragmatische verklaring te hebben, omdat studenten 'allergisch' zijn voor overlap. Ook voor de transparantie naar het werkveld is ervoor gekozen de deelrollen te koppelen aan leerlijnen in plaats van aan de overkoepelende rol. Anderzijds is het doel zeker dat een afgestudeerde als veiligheidsregisseur alle leerresultaten moet

beheersen, wat vastgelegd wordt in het portfolio. De commissie meent te beluisteren dat in de eindstage niet alle OLR aan de orde hoeven te komen, omdat dat in de praktijk van een stagebiedende organisatie niet altijd haalbaar is. Een aantal OLR kan daarom al in eerdere OPO's worden ingevuld.

Wat betreft het groepswerk bij de bachelorproef beamen de docenten dat er inderdaad een risico is dat bij groepsbeoordeling regressie naar het gemiddelde plaatsvindt, maar ze benadrukken dat er bij toegepaste psychologie goede ervaringen zijn met het tijdig herkennen hiervan. Studenten leren in groepswerk samen te werken en resources te delen, wat ze in het werkveld ook moeten kunnen. De docenten monitoren bij de procesbegeleiding dat elke student als gelijkwaardig lid functioneert, beoordelen dit ook op verschillende momenten, bijvoorbeeld door een individuele pitch te laten houden. Eventuele *free riders* dienen lacunes te remediëren. Bij de eindbeoordeling is de verhouding tussen groeps- en individueel cijfer 80%-20%, waarbij het groepspunt voor een individu met +/- 2 punten gecorrigeerd kan worden na evaluatie door de groepsgenoten (*peer assessment*). Studenten krijgen oefening in deze *peer assessments*, gekoppeld aan intervisie onder leiding van de promotor.

Vervolgens stelt de commissie de personele invulling aan de orde en vraagt of de benodigde profielen al aanwezig zijn. Een aantal docenten toegepaste psychologie zal betrokken worden en verdiept zich al in het nieuwe terrein. Parallel aan de toets nieuwe opleiding is daarnaast een wervingstraject opgestart voor docenten met specifieke veiligheidsexpertise, omdat de opleiding per 1 september 2024 wil starten. Definitieve aanwerving vindt plaats als de aanvraag voor de nieuwe opleiding wordt goedgekeurd. Voor een goede match tussen onderwijs en praktijk is een goede verbinding met het werkveld noodzakelijk. Daarin wordt geïnvesteerd zowel om goed op de hoogte te zijn van ontwikkelingen in het werkveld alsook om gastdocenten uit te nodigen. Voor een deel kan het bestaande netwerk van toegepaste psychologie benut worden, omdat sommige thema's voor beide opleidingen relevant zijn.

Om tot een hecht team voor de opleiding maatschappelijke veiligheid te komen is men van plan dezelfde aanpak te kiezen als bij toegepaste psychologie. Gestreefd wordt naar een team met een meerderheid aan kerndocenten (een opdracht van 60% of meer), die ook verantwoordelijk zullen zijn voor curriculumontwikkeling, aangevuld met gastdocenten (een opdracht van 10 à 20%) voor specifieke niches. Om tot een gemeenschappelijke taal te komen en te zorgen dat iedereen goed weet hoe het curriculum is opgebouwd, zal er regelmatig teamoverleg georganiseerd worden, naast het leerlijnenoverleg en de werkgroep curriculum. In januari is er een instapdag voor nieuwe docenten. Op die manier kunnen alle docenten op voorlichtingsdagen het gezamenlijke verhaal overbrengen, zoals voor toegepaste psychologie goed blijkt te werken op studie-informatie (SID-IN)-dagen. Vakvernieuwingen worden altijd met collega's besproken, om overlap te voorkomen.

De commissie gaat nader in op een aantal aspecten van het opleidingsprogramma, zoals internationalisering. Gebruik van Engelstalige literatuur zal volgens de gesprekspartners geen problemen opleveren, omdat jongeren in het algemeen sterk zijn in het Engels. Vanwege een lagere startbekwaamheid zou Frans lastiger zijn. Ook de Nederlandse taalvaardigheid valt soms tegen. Het taalbeleid van Thomas More is erop gericht vanaf fase 1 aan taalvaardigheid te werken. Wat betreft internationalisering hebben studenten verschillende mogelijkheden: Erasmusuitwisseling, bilaterale uitwisseling met partners in Nederland, een *International Day* in fase 1 met workshops in het Engels, mogelijkheid tot deelname aan een Europese summer school op het einde van fase 2, en tot slot de mogelijkheid om in fase 3 aan te sluiten bij interne onderzoeksprojecten van de expertisecel waarin met internationale partners wordt samengewerkt.

De commissie verneemt welke ondersteuningsmogelijkheden de hogeschool en opleiding bieden op individueel niveau. Dit betreft een breed scala, van een instapmodule statistiek, naar studievaardigheidstraining, psychosociale ondersteuning, examentraining en

inhoudelijke ondersteuning via het monitoraat. De behoefte van studenten wordt bij binnenkomst vastgesteld aan de hand van een screeningsinstrument. Dit instrument omvat meerdere dimensies en is onlangs genormeerd. Gekoppeld aan de gegevens van de Dienst Business intelligence over studiesucces kan berekend worden welke studenten het meeste risico op studie-uitval hebben. Deze studenten worden dan actief benaderd door de studiebegeleiders. Ook de eerste studieresultaten en de permanente evaluatie worden ingezet om eventuele problemen tijdig te signaleren. Maatregelen kunnen gericht zijn op individuele studenten, maar ook op de opleiding zelf. Als voorbeeld verneemt de commissie dat in overleg met de studenten gezocht is naar evenwicht tussen verplichte aanwezigheid en afwezigheid door ziekte. Door lesopnames later nogmaals beschikbaar te stellen kunnen studenten gemakkelijker een achterstand inhalen.

De gesprekspartners lichten toe hoe het curriculum de studenten begeleidt naar meer zelfstandigheid, beheersing en toenemende complexiteit. In fase 1 ligt het accent op kennis en vaardigheden met de nodige kadering, waarbij studenten eerste stappen zetten om in contact te gaan en hun kennis en skills toe te passen. Dit wordt doorgetrokken in fase 2 en 3: eerst uitproberen in rollenspellen en in de exploratiestage, daarna zelfstandig in de eindstage. Dit geldt ook voor de onderzoekslijn: in fase 1 focust het veiligheidsplan op kennis, concepten en bronnenanalyse, in fase 2 proberen de studenten in een afgebakend onderzoek iets uit, waarna ze in fase 3 zelfstandig aan de slag gaan met de bachelorproef.

Tot slot vraagt de commissie naar het netwerk dat nodig is voor de nieuwe opleiding. Vanuit de opleiding toegepaste psychologie ligt er een breed netwerk van werkveldcontacten en stageplekken dat deels gebruikt kan worden. Bij toegepaste psychologie ligt het accent meer op het individu dan bij maatschappelijke veiligheid, maar ook daar wordt een individuele problematiek gezien in de maatschappelijke context en is men gewend met meer partijen aan de slag te gaan. Desgevraagd stellen de docenten dat er op bepaalde thema's, zoals jeugddelinquentie, uitwisseling tussen beide opleidingen mogelijk zal zijn. Dat kan door keuzevakken en door studenten in multidisciplinaire teams vanuit hun eigen focus aan dezelfde casus te laten werken.

De docenten zeggen zich er goed van bewust te zijn dat er terreinen zijn waar het netwerk uitbreiding behoeft, zoals op het gebied van evenementen en crisismanagement. Ze hebben de beroepsrollen van maatschappelijke veiligheid gekozen in de hoop dat die voor het werkveld herkenbaar zijn en zullen die rollen consequent gebruiken in evaluatieformulieren van stages. Bij netwerkevents en in de netwerken van docenten zullen mensen uit het safety domein actief benaderd worden om aan de nieuwe opleiding bij te dragen. De docenten zijn er gerust op dat er veel mogelijkheden zijn.

2.4.1 Intern overleg

Uit het gesprek kwam een aantal sterke punten naar voren. De commissie is onder de indruk van het enthousiasme van het docententeam. Er is een zeer goede studentenbegeleiding. De vraag van de commissie over de beoordeling van de bachelorproef is bevredigend beantwoord. De nieuwe opleiding kan duidelijk voortbouwen op sterke structuren en processen die zijn ontwikkeld in de opleiding toegepaste psychologie. Aan de andere kant houdt dat mogelijk ook een risico in: kunnen de docenten en management voldoende afstand nemen van wat in toegepaste psychologie is ontwikkeld, om voor de opleiding maatschappelijke veiligheid nieuwe invalshoeken te kiezen en nieuwe contacten te leggen? De OLR en beroepsrollen zullen daarbij een behulpzaam kader kunnen bieden. Het betrekken van praktijklectoren bij de visievorming, bijvoorbeeld op praktijkdagen voor het team, en het benutten van netwerkevents zijn ook goede mogelijkheden, die al wel genoemd zijn.

Een aantal punten is de commissie nog niet helemaal duidelijk en wil ze in een tweede gesprek met de opleidingsverantwoordelijken nog bespreken: (1) hoe bewaakt de opleiding dat elke student aan het eind alle OLR heeft behaald als die niet allemaal in de eindstage aan

de orde komen; (2) is er voldoende tijd om alle benodigde voorbereidingen voor de nieuwe opleiding te treffen, wat is daarvoor de concrete timing; (3) welke profielen hanteert men bij het aanwerven van nieuwe docenten?

2.5 Dialoog met werkveld

Na een korte voorstelronde vraagt de commissie hoe de werkveldvertegenwoordigers aankijken tegen de ambitie van de opleiding om bij te dragen aan het verkleinen van de kloof tussen objectieve veiligheid en subjectieve onveiligheid. Niet iedereen is het eens met de stelling dat de subjectieve onveiligheid is gegroeid terwijl de objectieve onveiligheid is gedaald. Men signaleert dat politiestatistieken de werkelijkheid niet goed weergeven, omdat die mede gekleurd zijn door aangiftebereidheid van burgers en prioriteiten van de politie. Daarnaast zijn er online vormen van criminaliteit en overlast ontstaan, die minder zichtbaar zijn. Er is behoefte aan mensen die een kritische blik hebben om te zien wat er feitelijk gebeurt. Die behoefte wordt breed gedeeld en het zou goed zijn als de opleiding maatschappelijke veiligheid daar een bijdrage aan kan leveren.

Desgevraagd zien de aanwezigen verschillende mogelijkheden om vanuit het werkveld aan de opleiding bij te dragen. Dat kan door concrete voorbeelden aan te dragen om goed te laten zien wat er speelt en in casussen de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen. Als gastdocent kan men workshops geven en meedoen aan rollenspelen en bij toetsing. Stageplaatsen zijn een goede mogelijkheid om over en weer van elkaar te leren. Allen zijn het erover eens dat het belangrijk is dat studenten goed voorbereid aan de start komen doordat ze de gelaagdheid van de realiteit meekrijgen. Mogelijk kan dit een andere kloof, namelijk die tussen verschillende actoren in het veiligheidsdomein verkleinen. Daarnaast is het belangrijk dat studenten leren bij oplossingen na te denken over wat mogelijk, wenselijk, haalbaar en betaalbaar is.

De opleiding is gebaseerd op vier beroepsrollen. De commissie vraagt of deze bij het werkveld zijn afgetoetst. De aanwezigen hadden er nog niet over gehoord, maar zijn van mening dat de rollen logisch zijn en dat ze de ideale medewerker omschrijven.

Het is belangrijk dat de nieuwe opleiding de actualiteit goed weerspiegelt. Als suggesties daarvoor noemen de werkveldvertegenwoordigers uiteenlopende thema's: coördinatie bij rampen, het maken van een preventieplan, de rol van woningcorporaties bij overlast, forensische dienstverlening, en vooral ook de rol van het middenveld in het verhogen van objectieve en subjectieve veiligheid. Afgestudeerden moeten beleid kunnen maken voor organisaties, en zich niet richten op het individuele niveau.

De commissie vraagt of het werkveld voldoende open staat om stageplaatsen te bieden en afgestudeerden aan te nemen. De aanwezigen adviseren de opleiding om het werkveld hier actief voor te benaderen, met mailings, informatiebijeenkomsten en de inzet van ambassadeurs. De regionale nabijheid van de opleiding biedt kansen, zeker als studenten hebben geleerd problemen niet als hulpverlener aan te pakken, maar in een coördinerende en regisserende rol. De opleiding heeft daarvoor passende beroepsrollen gekozen.

2.5.1 Intern overleg

De commissie ervaarde in dit gesprek een goed draagvlak voor de nieuwe opleiding: de behoefte aan direct inzetbare afgestudeerden is duidelijk. Er waren interessante antwoorden over de ervaren kloof bij onveiligheid en waardevolle suggesties voor verbreding van het werkveld (rampenplannen, wooncorporaties, middenveld/jeugdwerk/verenigingsleven). Deze zouden bij een adviesraad goed betrokken kunnen worden. Bij andere veiligheidsopleidingen wordt ook met sportclubs samengewerkt.

2.6 Vrij inlooppmoment: extra dialoog met opleidingsverantwoordelijken

In dit tweede gesprek met de opleidingsverantwoordelijken wil de commissie nog een paar punten bespreken die voor haar nog onvoldoende duidelijk zijn.

Het eerste punt is de tijdplanning. Van de docenten heeft de commissie gehoord dat er al veel goede praktijken aanwezig zijn, zoals betreffende de bachelorproef, maar die zijn ingevuld vanuit toegepaste psychologie, nog niet vanuit maatschappelijke veiligheid. Als de opleiding per september 2024 wil starten, is er dan voldoende tijd om alles voor te bereiden? Hoe ziet het draaiboek eruit? De opleidingsverantwoordelijken zeggen dit per fase aan te pakken. Nu ligt de nadruk op de inhoudelijke invulling van het eerste semester, de instroom en het onthaal. Scholen worden bezocht en op basis van het verwachte studentenprofiel wordt de studentenbegeleiding ingevuld. Hiervoor heeft men tot september 2024 1,5 VTE vrijgeroosterd. De komende paar maanden zal het werkveld actief benaderd worden om het netwerk voldoende breed en divers te maken en mensen uit te nodigen om mee te praten. Er is een specifieke onderwijsondersteuner toegewezen. Kortom, processen zijn opgestart en mensen zijn aangewezen. Nu is het belangrijkste om de inhoudelijke expertise verder in te vullen.

Daar is de tweede vraag van de commissie op gericht: hoe komt men tot een docententeam dat niet leunt op toegepaste psychologie en recht doet aan de eigen invulling van maatschappelijke veiligheid? Er zijn al twee vacatures uitgestuurd, een met een criminologisch profiel en een gericht op crisis- en preventie/projectmanagement. De opleiding krijgt 2,5 VTE van de hogeschool. Het streven is daarmee vijf mensen voor 0,5 VTE aan te trekken. Daarnaast wil men bijsteken vanuit de eigen reserves en een beroep doen op toegepaste psychologie. Op die manier kan gestart worden met 7 VTE, een team van 8 à 12 mensen. In de beginfase overweegt de groep docenten van toegepaste psychologie. Zij zullen met een nieuwe bril moeten gaan kijken. Daar wordt op termijn een grote groep docenten aan toegevoegd, deels vanuit de praktijk, die zullen zorgen voor een kritische massa voor maatschappelijke veiligheid.

Tot slot vraagt de commissie hoe per student bewaakt wordt dat alle OLR worden behaald en welke rol de eindstage daarin speelt. De opleiding vraagt studenten niet zelf met stageplaatsen te komen, maar biedt de stageplaatsen aan, zodat ze aan kwaliteitseisen voldoen. Ze maakt de match met de studenten in portfoliogesprekken. Het gesprek daarover vindt al plaats in fase 2. Als dan blijkt dat in de beoogde eindstage niet alle OLR aan de orde komen, is bijsturing mogelijk door de invulling van de bachelorproef of door keuze-OPO's. Zo nodig kan het werkveld in de vakantieperiode vrijwilligerswerk aanbieden om OLR aan te vullen. Daar heeft men bij toegepaste psychologie ervaring mee, maar idealiter zal dit niet vaak voorkomen.

2.6.1 Intern overleg

Uit dit laatste gesprek blijkt dat de opleidingsverantwoordelijken zich goed bewust zijn van de uitdagingen die er nog liggen. Samenvattend vindt de commissie dat het dossier al ambitieus, degelijk en overtuigend was, en dat dit tijdens het bezoek nog verder tot zijn recht is gekomen. De commissie heeft een eensluidend verhaal gehoord in de verschillende groepen. Er zijn processen en structuren die zich bewezen hebben, bijvoorbeeld op het vlak van studenteninspraak en -begeleiding. Uit het gesprek met de docenten blijkt dat er een stevige basis ligt vanuit toegepaste psychologie, die naar maatschappelijke veiligheid kan worden doorgetrokken. Een mogelijke valkuil is dat er teveel gedacht wordt vanuit de bestaande opleiding. Er zijn raakvlakken tussen beide opleidingen via stageplaatsen, lopend onderzoek en individuele docenten met hun netwerk, maar als men alleen vanuit het huidige kader blijft doordenken zal men niet op bepaalde specifieke domeinen van maatschappelijke veiligheid uitkomen. De opleidingsverantwoordelijken lijken zich hiervan voldoende bewust. Zo is het positief dat een van de lopende vacatures gericht is op events en crisismanagement en *crowd control*. Het zal belangrijk zijn het werkveld, bijvoorbeeld in een adviesraad, inhoudelijk te betrekken bij de verdere ontwikkeling. De commissie ziet daar een groot potentieel, niet alleen in de stad Antwerpen, maar op termijn ook in de bredere regio.

Op basis van alle gesprekken heeft de commissie er vertrouwen in dat de opleiding aan de kwaliteitscriteria voldoet. De opleidingsdoelen zijn duidelijk geformuleerd aan de hand van de OLR en beroepsrollen. Het curriculum heeft een duidelijke structuur. Het is nog niet voor alle jaren inhoudelijk ingevuld, maar de programmaopzet geeft studenten al wel een goed beeld. In de bachelorproef en de eindstage kunnen studenten op transparante en betrouwbare manier de OLR aantonen. Dat is in het laatste gesprek goed toegelicht. Wel vindt de commissie dat alle OLR in het studiepakket dienen te zitten, en dat vrijwilligerswerk niet nodig zou moeten zijn. Als aanbevelingen wil de commissie wijzen op de noodzaak de inhoud van de opleiding, in overleg met het werkveld, snel nader uit te werken, zodat studenten vooraf een compleet beeld hebben van de opleiding waarvoor ze kiezen.

2.7 Terugblik met instellings- en opleidingsverantwoordelijken

In het afrondende gesprek is de commissie benieuwd naar wat de opleidingsverantwoordelijken als belangrijkste punten uit het bezoek meenemen. De commissie heeft naar het oordeel van de betrokkenen de juiste vragen gesteld over een breed scala aan aspecten, zoals het werkveldnetwerk, de regio, de aan te pakken veiligheidsproblematiek, internationalisering en de toetsing van de OLR. Een belangrijk advies is te zorgen voor een team met echte focus op maatschappelijke veiligheid, en een *copy paste* met toegepaste psychologie te voorkomen. De opleidingsverantwoordelijken zeggen dat ze over al deze zaken al hebben nagedacht en antwoorden zullen formuleren, maar dat ze die nu nog niet allemaal kunnen geven. Ze hopen de kans te krijgen het plan nader uit te werken en te laten zien dat ze goed geluisterd hebben naar de commissie. Op instellingsniveau zal men zorgen dat de budgetteringscyclus tijdig op orde is. Gedurende de dag waren alle groepen positief over hun gesprek met de commissie, die goed geïnformeerd bleek en op respectvolle wijze haar vragen stelde.

De commissie is het eens met de genoemde punten en stelt vast dat de aanvraag degelijk en overtuigend is. De ambitie blijkt niet alleen uit het dossier, maar vooral ook uit de gesprekken. De houding van betrokkenen is een goede combinatie van zelf-zeker en zelf-kritisch. Er zijn duidelijke kaders en degelijke structuren waar men op voort kan bouwen, maar daarbij is er voldoende flexibiliteit en het bewustzijn dat aanpassingen mogelijk moeten blijven bij de nadere uitwerking. De commissie apprecieert dat men zich bewust is van de mogelijke valkuil om teveel te denken vanuit de bestaande opleiding toegepaste psychologie. Onder wederzijdse dankzegging wordt hiermee het bezoek afgerond.

3 Oordeel

De commissie is van oordeel dat de bacheloropleiding in de maatschappelijke veiligheid sterke punten heeft, die deels al uit het aanvraagdossier naar voren komen en die in de dialoog met management, docenten, studenten en werkveld zijn bevestigd. De commissie vindt dat de opleidingsverantwoordelijken en het enthousiaste docententeam een ambitieus onderwijsprogramma ontwikkeld hebben dat tegemoet komt aan de behoeften van het werkveld. De opleiding heeft een duidelijk profiel op basis van beroepsrollen. Aan de hand van leerlijnen worden studenten voorbereid op deze rollen. Er is veel aandacht voor praktijkervaringen in de opleiding, uitmondend in een exploratiestage in fase 2 en een bachelorproef en eindstage in fase 3. Studenten houden een groeiportfolio bij om hun ontwikkeling aan te tonen. Het onderwijsprogramma moet voor de latere jaren nog nader worden ingevuld. Bij de uitwerking van het onderwijsprogramma wordt goed gebruik gemaakt van de ervaringen bij de bestaande bacheloropleiding toegepaste psychologie. Dat betekent dat de nieuwe opleiding heldere kaders en processen heeft waarop ze kan voortbouwen. Inhoudelijk zijn er raakvlakken tussen beide opleidingen en een aantal docenten zal zich in beide inzetten. De studentgerichtheid en de houding van de docenten en studiebegeleiders zorgen voor een duidelijk engagement en een zorgzame betrokkenheid naar de studenten toe. Studenten voelen zich gezien en gehoord. Studenten krijgen voldoende gelegenheid om internationale ervaringen op te doen. De materiële voorzieningen zijn uitgebreid en houden rekening met wat studenten nodig hebben.

De commissie ziet voordelen in de verbinding met de opleiding toegepaste psychologie, zoals hierboven aangegeven, maar benadrukt dat dit ook een valkuil kan zijn. Het is van belang te onderkennen dat maatschappelijke veiligheid weliswaar een aantal inhoudelijke raakvlakken heeft met de toegepaste psychologie, maar met een andere bril naar situaties kijkt: niet als hulpverlener, en minder gericht op het individu, maar eerder als regisseur, gericht op veiligheid in een maatschappelijke context. Hiervoor is ook een ander netwerk in het werkveld nodig, onder andere om geschikte stageplaatsen te vinden. Het vraagt tevens om docenten met een profiel in (aspecten van) de maatschappelijke veiligheid. De opleiding heeft tijdens het bezoek laten blijken zich hiervan bewust te zijn en heeft een duidelijk tijdspad om het programma verder uit te werken. Op die manier kan geïnteresseerde aspirant-studenten vooraf de gewenste duidelijkheid over het onderwijsprogramma geboden worden.

De commissie doet vier aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Zorg voor een duidelijk onderscheid met de opleiding toegepaste psychologie bij de invulling van het curriculum, mede door docenten aan te trekken, deels uit het werkveld, die zicht hebben op specifieke terreinen van maatschappelijke veiligheid, en door uitbouw van de contacten met het werkveld;
2. Versterk en verbreed de contacten met het werkveld om de verdere uitbouw en de actualiteit van de opleiding en de acceptatie van stagiairs en afgestudeerden te bevorderen;
3. Werk het onderwijsprogramma nader uit, zodat studenten vooraf duidelijk inzicht hebben in (de opbouw van) de opleiding;
4. Bewaak dat de studenten alle leerresultaten in het curriculum kunnen behalen en dat hiervoor geen activiteiten buiten de opleiding (zoals vrijwilligerswerk) nodig zijn.

De commissie concludeert dat de opleiding een groot aantal sterke punten heeft en dat de vier geformuleerde aanbevelingen een positief oordeel van de commissie niet in de weg staan. De commissie heeft vertrouwen in de potentiële kwaliteit van de bacheloropleiding in de maatschappelijke veiligheid.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen
Naam opleiding	Bachelor in de maatschappelijke veiligheid
Niveau en oriëntatie	Profesioneel gerichte bachelor
(Bijkomende) titel	Bachelor in de maatschappelijke veiligheid
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	n.v.t.
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijds dagtraject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Campus Sanderus, Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	180
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	n.v.t.

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

De professionele bachelor in de maatschappelijke veiligheid neemt verantwoordelijkheid in het signaleren, begrijpen, beheersen, en verminderen van veiligheidsrisico's, en doet dit in verschillende rollen.

De veiligheidsregisseur

1. Veiligheidsexpertise: Handelt met kennis van veiligheidsconcepten, van veiligheidstrends, en van werkzame methodes voor diagnostiek en management van veiligheidsrisico's in lokale en internationale context. (DLR 1)
2. Veiligheidsplanning: Hanteert steeds een systematische, onderzoekende en integrale aanpak in het omgaan met veiligheidsvraagstukken en het formuleren van oplossingen. (DLR 2)
3. Veiligheidsmanagement: Gebruikt inzicht en vaardigheid in (multidisciplinaire) teamwerking en projectmanagement om zo de duurzame uitvoering van een veiligheidsplan te bevorderen. (DLR 3 en 10)
4. Veiligheidscommunicatie: Adviseert en communiceert helder, onderbouwd, overtuigend, en met aandacht voor alle betrokkenen, ook in crisissituaties. (DLR 11)
5. Veiligheidsvoorbeeld: Beschikt over het kritisch vermogen en ethisch inzicht om eigen handelen, fysieke en mentale zelfzorg, en professionele ontwikkeling te bewaken en bij te sturen. (DLR 6 en 9)

De beleidsmedewerker

6. Veiligheidsorganisatie: Handelt met kennis van de lokale en internationale organisatie, wetgeving, en bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende actoren in de publieke en private veiligheidssector. (DLR 4 en 7)
7. Veiligheidsbeleid: Levert een proactieve bijdrage aan visie- en beleidsontwikkeling rond veiligheid, met als doel een verhoogd maatschappelijk welzijn en een versterkte samenwerking met andere publieke en private veiligheidsactoren. (DLR 5 en 8)

De preventiemedewerker

8. Veiligheidsvoorwaarden: Vertrekt van een bio-psycho-sociaal verklaringsmodel van (on)veilig gedrag, gedragsperceptie en gedragswijziging, met aandacht voor de toenemende rol van digitale technologie in deze processen. (DLR 1)
9. Veiligheidsparticipatie: Bouwt aan informatie, participatie, netwerken en zelfredzaamheid van alle betrokkenen in een veiligheidsvraagstuk. (DLR 3)

De herstelmedewerker

10. Veiligheidscrisis: Draagt bij aan noodplanning, crisispreventie, crisisbeheersing en crisiscommunicatie in nauwe samenwerking met de bevoegde publieke en private veiligheidsactoren. (DLR 11)
11. Veiligheidsherstel: Neemt na een incident of crisis mee de nazorg op voor getroffen en werkt toekomstgericht aan incidentonderzoek. (DLR 3)

De opleidingsspecifieke leerresultaten zijn gebaseerd op de domeinspecifieke leerresultaten, gevalideerd door de NVAO op 10 juli 2017.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld en getraind door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Stefaan Pleysier (*voorzitter*) Hoogleraar Faculteit Rechtsgeleerdheid en Criminologische Wetenschappen, KU Leuven.

Joost van den Tillaart (*commissielid*) Teamcoördinator Integrale Veiligheidskunde Avans Hogeschool.

An Van Mieghem (*commissielid*) Stadsmarinier Oud-Merksem - Stad Antwerpen, maatschappelijke veiligheid.

Lieze Bels (*student-commissielid*) Student bachelor in de maatschappelijke veiligheid, Katholieke Hogeschool Vives Zuid.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Marianne van der Weiden** (extern secretaris).

Alle commissieleden en de secretaris hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Datum: 27 oktober 2023

Locatie: : Campus Sanderus, Molenstraat 8, 2018 Antwerpen

9.00-10.00	Instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken
10.00-10.30	Interne commissiebespreking
10.30-11.15	Studenten van verwante opleiding(en)
11.15-11.45	Interne commissiebespreking
11.45-12.45	Docenten
12.45-14.00	Interne commissiebespreking Middagpauze met rondleiding
14.00-15.00	Werkveld
15.00-15.15	Interne commissiebespreking
15.15-15.45	Vrij inloopmoment: extra dialoog met opleidingsverantwoordelijken
15.45-16.45	Interne commissiebespreking
16.45-17.00	Reflectie op bezoek

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld; de opleiding (instelling) werd hierbij betrokken. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de potentiële kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft dit eindoordeel in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier opleiding

Verplichte en niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Domeinspecifieke leerresultaten
- Overzicht van overeenkomstige opleidingen
- Schematisch overzicht van het volledige curriculum
- Inhoudsbeschrijvingen van de eerste 60 studiepunten
- Beschrijving van het personeel
- Overzicht van de contacten met het werkveld
- Opleidingsspecifieke leerresultaten

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Handboeken
- Publicaties van betrokken docenten

